Zorg voor

Het verzuim in de zorg is hoog, de pensioengerechtigde leeftijd stijgt. Bovendien vinden steeds minder jonge mensen een zorgberoep aantrekkelijk.

De protocollen regeren over de werkuitvoering ondanks voorzichtige stappen om deze tendens terug te dringen. De medewerkers klagen over hoge werkdruk en onvoldoende handelingsvrijheid. Daarom is het nergens zo belangrijk om na te denken over duurzame inzetbaarheid als in de zorg.

Werken in de zorgsector is fantastisch. Misschien is er geen andere sector waar de voldoening medewerkers zo hoog is als de zorg. Iets kunnen betekenen voor een ander wordt waarschijnlijk nergens zo direct en intens gevoeld als hier. Evenals de tekorten aan personeel en de gevolgen voor de patiënt.

Door deze oplopende tekorten zal door organisaties stevig ingezet moeten worden op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hoewel er eerder in verschillende CAO's al sprake was van het opzetten van leeftijdsgebonden personeelsbeleid, is dit nauwelijks van de grond gekomen. Daar waar het wel is opgepakt is er vooral gekeken naar de oudere werknemers onder het motto: hoe blijven ze vitaal en behouden.

Bij duurzame inzetbaarheid draait het ook om een gezonde arbeidsmobiliteit en de kwaliteit van de medewerkers toereikend in verhouding tot huidige en toekomstige functies. Dit vraagt niet alleen om vitaliteit, maar ook om bevlogenheid.

Laat de medewerker zelf nadenken of hij "mee kan" tot aan zijn pensioen. In onze visie is de medewerker verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan en dat hij daar op tijd de juiste keuzes in maakt. En als werkgever zal je dit moeten ondersteunen.

Is het werk veilig, leidt het niet tot schade van de gezondheid en is de medewerker nog op zijn taak berekend qua krachten en bekwaamheden? Help je medewerker dus op tijd een 'Plan B' te ontwikkelen voor het geval zijn carrière-pad doodloopt.

Met andere woorden, hoe houdt de organisatie het personeel gezond, hoe krijg ik de jongere generatie binnen en kan ik ze behouden, hoe vind ik en mijn omgeving mijn functioneren en hoeveel regelruimte heb ik in mijn werk.

Hoe faciliteer je dat?

Het gesprek over inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling voer je continue en niet pas wanneer het te laat is.

Als je echt met duurzame inzetbaarheid aan de slag gaat dan moeten de volgende voorwaarden aanwezig zijn:

Nodig:·

Mate van zelforganisatie;

· Evenwichtige samenstelling;

· Verzuim en preventiebeleid;

· Beoordelingsmethodiek.

De risico's bespreekbaar maken en uitval voorkomen doe je door:

- **De juiste faciliteiten te bieden (wat moet aanwezig zijn?)**
- **De juiste houding van betrokkenen te stimuleren (commitment is een voorwaarde!)**
- **De medewerkers te laten reflecteren op inzetbaarheid (wat kan de medewerker zelf?)**
- **De voorwaarden, de juiste cultuur, te creëren waarin een open gesprek over inzetbaarheid mogelijk is.**

1. Zelforganisatie en teamontwikkeling

Duurzame inzetbaarheid, zelforganisatie en teamontwikkeling zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. En de weg er naartoe is niet zonder tegenslag.

Veranderingen in een organisatie kun je slecht in je eentje en zeker niet van "bovenaf" realiseren. Je zult draagvlak moeten creëren en dat krijg je alleen door open te communiceren en samen te werken.

HR-professionals die zelfsturing volgens het Buurtzorg-model willen nadoen staan aan het eind van de dag met lege handen. Dat komt mede omdat er nog te veel top-down wordt gestuurd. Als je werkelijk verandering wilt bereiken, zul je de focus moeten richten op het niveau van individuele medewerkers. Dan pas kun je werkelijk iets bereiken. Maar hoeveel ruimte krijgen individuele medewerkers van hun managers? Mag je ook echt zelf invulling geven aan het organiseren van je werk?

Organisaties moeten vertrouwen en transparantie bieden. Luister naar je medewerkers. Laat ze niet alleen fouten maken, maar ook van die fouten leren. Dan ontstaat ruimte om verantwoordelijkheid te nemen, trots te zijn op prestaties en gevolgen accepteren wanneer het misgaat. Oftewel: men gaat zijn werkzaamheden zelf organiseren.

Dit is iets anders dan zelfsturing. Individuele medewerkers behoren niet het stuur in handen te krijgen om “zelf te sturen” en alles zelf te bepalen. De vertaling van het idee van Semler is dus niet zelfsturing, maar zelforganisatie.

Rond functioneringsgesprekken bestaat vaak een spanningsveld. We hebben het druk, er is weinig tijd, is het wel nuttig, er gebeurt toch niets mee, we kennen elkaar al zo lang, voor plannen is geen geld, tot volgend jaar maar weer .....

Alsof we geen zorgen hebben over werkdruk, personeelstekort, veranderende organisaties, verloop, verzuim en hogere pensioenleeftijd.

Juist om dergelijke problemen in de organisatie het hoofd te kunnen bieden en in te spelen op een veranderende omgeving is het noodzakelijk om iedereen daarbij te betrekken. En dat kan alleen wanneer ook op individueel niveau duidelijk is waar je staat, wat je kan en wat je wilt.

Zijn functioneringsgesprekken dan het ultieme medicijn? Nee, natuurlijk niet. Functioneringsgesprekken lossen geen roosterproblemen en budgettaire krapte op. Wel zorgen zij voor de informatie die nodig is waardoor mensen effectief kunnen werken en dat ook met plezier kunnen doen. Als je het op de juiste manier aanpakt.

In het mooiste geval is er sprake van meer dan tweerichtingsverkeer. Meer dan twee richtingen, wanneer informatie over het functioneren van meerdere kanten afkomstig is.

2.Functioneringsgesprekken: nog altijd nuttig, juist nu!

De professional in de zorg, maar ook elders, is verantwoordelijk voor het eigen functioneren en ook voor de evaluatie daarvan. Laat het evalueren van het functioneren dus over aan de persoon zelf. Deze verzamelt zelf informatie bij collega's, leidinggevende, aanpalende disciplines, artsen etc. Een 360 graden evaluatiesysteem zou daarvoor heel goed bruikbaar zijn.

3. Verzuim voorkomen en oplossen!

Een zieke werknemer kost gemiddeld € 230,00 per dag. Bij 1000 werknemers en een voor de zorg gemiddeld ziekteverzuim van 6,5% is dat bijna € 15.000,00 per dag en ruim 3 miljoen euro op jaarbasis. Maar verzuim draait niet alleen om geld, het gaat over mensen. En juist daarom is het ook belangrijk om het verzuim te verlagen. Een hoge verzuimcultuur heeft een negatieve invloed op de sfeer. Het verzuim verlagen zorgt voor een betere planning van het werk, betere zorg kunnen leveren, minder werkdruk voor de collega's en een plezierige werkomgeving voor alle medewerkers.

Alleen met verzuim verlagen kom je er niet. Als je de bron niet aanpakt, dan is het dweilen met de kraan open. Je zult moeten onderzoeken waar uitval door ontstaat en daarop inzetten. Leidinggevenden hebben de kennis en vaardigheden nodig om op de juiste manier om te gaan met medewerkers en hun inzetbaarheid. En laat medewerkers nu nadenken over hun toekomstige inzetbaarheid.

Kom naar de zorgtotaalbeurs met onze workshops

· "zelfsturing in de zorg"

· "millennials en hoe behoud ik personeel in de zorg"

· "zelfsturing en verzuim; kans of misser" en

· "functioneringsgesprekken in de zorg".

Zie https://www.zorgtotaal.nl/programma

OASE & Partners

TEAM EST. 2001 WERKLUST